

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ГРАДА ПОЖАРЕВЦА



ГОДИНА LVII

Број 8

ПОЖАРЕВАЦ

29. мај 2025.

САДРЖАЈ

ДРУГЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

1. Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” Пожаревац 2

ДРУГЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

I

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл.гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), Синдикална организација ЈКП "Паркинг сервис" Пожаревац, директор ЈКП "Паркинг сервис" и Градоначелник града Пожаревца у име града Пожаревца као оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС” ПОЖАРЕВАЦ

Основне одредбе

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Паркинг сервис” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

Права обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са законом.

Члан 3.

Оснивач предузећа је град Пожаревац.

Запослени је лице које је у складу са Законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”, које је основано за пружање комуналних услуга посебном одлуком оснивача.

Члан 4.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, За-

коном о јавним предузећима и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Пожаревцу.

Члан 5.

Оснивач обезбеђује предузећу које је основао, организационе, материјалне и друге услове за изградњу, одржавање и функционисање комуналних објеката и за техничко и технолошко јединство система и уређује и обезбеђује обављање комуналних делатности и њихов развој.

У случају поремећаја у пословању предузећа које обавља делатност од општег интереса, оснивач може предузети мере којима ће обезбедити услове за несметано функционисање предузећа.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца, иста може да обезбеди оснивач у складу са општим актом, на основу посебне одлуке у складу са законом.

Члан 6.

Овим Уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и посебним колективним уговором.

Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 8.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

Члан 9.

Запослени, непосредно или преко својих пред-

ставника, имају право на удруживање, учешће у преговорима и закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 10.

Запослени је дужан:

да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;

запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Забрана дискриминације

Члан 12.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, труднићу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест,

брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на:

услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;

услове рада и сва права из радног односа;

образовање, оспособљавање и усавршавање;

напредовање на послу;

отказ уговора о раду.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 10. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12. и 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

Радни односи

1 Заснивање радног односа

1.1 Услови за заснивање радног односа

Члан 16.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси послодавац.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, одностно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 17.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима из члана 7. овог уговора.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Страни држављанин или лице без држављанства

може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

1.2 Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и директор.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 20.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које директор овласти.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме и занимање запосленог;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- време трајања уговора о раду на одређено време;
- дан почетка рада;

- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- елементе за утврђивање основне зараде
- време трајања дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

1.3 Ступање на рад

Члан 22.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 23.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

1.4. Пробни рад

Члан 24.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад .
Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.
За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи пет радних дана.

Члан 26.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о раду.

1.5 Радни однос на одређено време

Члан 27.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 24 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада крађи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

Члан 28.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

1.6 Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 29.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником о систематизацији, мора да испуњава и следеће услове за рад: да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником предузећа.

Посебним условима рада сматрају се нарочито: услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима; рад под дејством штетних зрачења; рад на високој или ниској температури; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог);

специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних

мера заштите на раду;

специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

1.7 Радни однос са непуним радним временом

Члан 30.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на неодређено или одређено време.

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, овим уговором или уговором о раду друкчије одређено.

Члан 31.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

1.8 Приправници

Члан 32.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником из члана 16. овог уговора.

Правилником из члана 16. овог уговора утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

Члан 33.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности која произилазе из радног односа.

Уговором о раду утврђује се посебно дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 34.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит, преостаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

2. Радно време

2.1 Пуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим уговором није друкчије одређено.

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са овим уговором

2.3 Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

2.4. Прековремени рад

Члан 38.

На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

2.5. Распоред радног времена

Члан 39.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 40.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана пре промене распореда радног времена осим ако је до промене дошло услед замене изненада одсутног радника.

2.6. Прерасподела радног времена

Члан 41.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 42.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 43.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 44.

Запосленом који у одређеном периоду од шест месеци у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 41. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

Члан 45.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 46.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Члан 47.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Члан 48.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

3. Одмори и одсуства

3.1 Одмор у току дневног рада

Члан 49.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из ст.1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 50.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор или друго лице које он овласти.

3.2 Дневни одмор

Члан 51.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није друкчије одређено.

3.3 Недељни одмор

Члан 52.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

3.4 Годишњи одмор

Члан 53.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз нак-

наду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом.

Члан 54.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим уговором, а најмање 20 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту, здравственог стања запосленог или члана уже породице (инвалид) и посебних отежаних услова рада.

Члан 55.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима и то:

1. По основу стручне спреме:

1) запосленом са VII степеном стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. Септембар 2005.) као и лица које су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од 4 године, специјалистичким струковним студијама у трајању од 4 године као и академске студије-мастер. – 5 радних дана,

2) запосленом са VI степеном стручне спреме- у овај степен разврставају се лица са завршеним вишим образовањем у трајању до три године стечено према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању као и лица која су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним струковним студијама првог степена као и на основним академским студијама првог степена у трајању од најмање три године чијим завршетком се стиче први степен високог образовања из одговарајуће области.- 5 радних дана,

3) запосленом са V степеном стручне спреме - завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање .У овај степен разврставају се и запослени за висококвалификоване раднике – 4 радна дана,

4) запосленом са IV степеном стручне спреме -завршено четворогодишње средње образовање или

завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње. – 3 радна дана,

5) запосленом са III степеном стручне спреме-завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном двогодишњом средњом школом пре него што је школовање постало трогодишње- 2 радна дана

6) запосленом са II степеном стручне спреме-завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се полуквалификовани радници и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања. - 1 радни дан

7) запосленом са I степеном стручне спреме-завршено основно образовање. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме односно НК радници- 1 радни дан

2. По основу услова рада:

1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,

2) за редован рад суботом, недељом и рад у сменама - за 2 радна дана,

3) за раднике који раде на нарочито тешким условима у веома неповољним условима рада (у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл.) - за 5 радних дана

3. По основу радног искуства:

1) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - за 4 радна дана,

2) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,

3) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,

4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан,

4. По основу инвалидности – за 5 радних дана

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан;

2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;

3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан- за 5 радних дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана.

Члан 56.

Запосленом са 30 година пензијског стажа односно са 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа односно са 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 57.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не рачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 58.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 59

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 60.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси послодавац у писаној форми и доставља запосле-

ном 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 61.

Запослени има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду ако кривицом послодавца не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године.

Послодавац ће исплатити накнаду због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду запосленом, који не искористи нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, у следећим случајевима:

услед престанка радног односа због губитка радне способности;

услед престанка радног односа и остваривања права на пензију.

3.5 Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- 1) ступања у брак - 5 радних дана
- 2) порођаја супруге или усвојење детета - 5 радних дана
- 3) порођај другог члана уже породице - 1 радни дан
- 4) смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) - 5 радних дана
- 5) смрти брата или сестре запосленог - 3 радна дана
- 6) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим - 2 радна дана
- 7) теже болести члана уже породице - 5 радних дана
- 8) селидбе сопственог домаћинства :
 - а) на подручју истог насељеног места - 2 радна дана
 - б) ван подручја места становања - 3 радна дана
- 9) полагања испита у оквиру стручног усаврша-

вања или образовања - 7 радних дана

10) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом - 3 радна дана

11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана

12) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3-7 радних дана

13) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 радна дана

14) припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служења) - 3 радна дана

Члановима уже породице, у смислу Уговора, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 7, 11. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Члан 63.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиже непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

3.6 Неплаћено одсуство

Члан 64.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 дана;

- 2) ради неговања члана уже породице - до 5 дана;
- 3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - 2 радна дана.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора.

5) на образложени захтев запосленог до 3 месеца по одлуци директора предузећа.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако Законом није другачије предвиђено.

3.7 Мировање радног односа

Члан 65.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 199. закона;

избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународне или просветне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва.

3.8 Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са законом и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом који се самоиницијативно образује, стручно оспособљава и усавршава одобрити средстава за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под условима и на начин предвиђен општим актом послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да надокнади послодавцу трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Заштита на раду

Члан 67.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду и општег колективног уговора.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Члан 68.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене

за случај смрти или инвалидитета.

Висину премије осигурања утврђује директор предузећа уз учешће представника синдиката а у складу са законским одредбама.

Члан 69.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно - здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 70.

Запослени је одговоран ако не користи или супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 71.

За учествовање на спортским и радно производним такмичењима, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, у висини од 0,50 до 1% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора на посебан рачун синдиката.

Сви запослени имају подједнако право да исти користе уколико се не ремети процес рада предузећа.

Члан 72.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Члан 73.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 74.

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 75.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се наведену област.

Члан 76.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 77.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 78.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 79.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му послодавац није обезбедио прописани

лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 29. овог уговора, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

4) дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 80.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе односно има право на накнаду зараде.

Послови са повећаним ризиком

Члан 81.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- да има прописану стручну спрему;
- да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- да није млађи од 18 година;
- да није инвалид рада.

Члан 82.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 83.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 84.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом.

Члан 85.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 86.

Запослени код послодавца имају право да изабере најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се овим уговором.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 87.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- престанка радног односа код послодавца,
- подношења оставке,
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље

на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 88.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 89.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 90.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 91.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- овлашћено лице послодавца;
- лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- руководиоца дела процеса рада;
- одбор за безбедност и здравље на раду;
- одбор репрезентативног синдиката.

Члан 92.

Лице за послове безбедности и здравља на раду

код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице послодавца.

Члан 93.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- непосредно комуницира са запосленима;
- прима усмене и писане представке запослених;
- непосредно комуницира са руководиоцима–организаторима процеса рада;
- непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 94.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуства инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 95.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље**Члан 96.**

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- представници које именује послодавац .

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 97.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан овим уговором.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Правилником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 98.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- буде информисан о резултатима процене ризика;
- остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угро-

жава безбедност и здравље запослених;

- упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 99.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно - техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 100.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 101.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 102.

Одбор за безбедност и здравље на раду уз консултацију са послодавцем остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијским органом.

Средства и опрема за личну заштиту**Члан 103.**

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

Осигурање запослених**Члан 104.**

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 105.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

Члан 106.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

Заштита омладине**Члан 107.**

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;
- који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тачка 1) и 2) само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да та-

кав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства**Члан 108.**

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама.

Запослена жена за прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Жена са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу њене писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**Члан 109.**

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилјско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породилјско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилјско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилјског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилјског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породичског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 110.

Запослена жена има право на породичско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породичско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породичског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породичског одсуства из члана 109. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породичско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 109. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 111.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породичског одсуства, има право да користи породичско одсуство из члана 109. став 3. овог уговора.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 112.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породичског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се

на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 113.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1- 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 114.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 115.

Права из члана 114. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 116.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом и овим уговором или Уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита инвалида**Члан 117.**

Запосленом-особи са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности у складу са законом.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 118.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 117. овог уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад**Члан 119.**

Запослени је дужан да обавести послодавца најкасније у року од три дана, од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу писмену потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Посебна заштита од отказа уговора о раду**Члан 120.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Зарада, накнада зарада и друга примања**Зарада****Члан 121.**

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима;

Зарада за обављени рад и време проведено на раду**Члан 122.**

Зараде се обрачунавају и исплаћују, у складу са законом и планиране масе средстава за зараде у годишњем Програму пословања послодавца на који сагласност даје оснивач.

Члан 123.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји од:

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

Основна зарада**Члан 124.**

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа;
- коефицијента послова радног места;
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 125.

Вредност радног часа за текући месец утврђује

се на основу одобрене масе заодговарајући месец и месечног фонда остварених часова, умањене за обавезе које на зараде плаћа послодавац, обрачунате накнаде по свим основама, топли оброк и регрес.

Вредност радног часа не може бити нижа од вредности часа коју утврди социјално – економски савет Републике Србије.

Основица у предузећу утврђује се тако што се минимална месечна зарада утврђена на бази минималне цене рада помножене бројем радних часова у месецу (узима се просек од 176 часова), прерачунат на бруто износ, подели најнижим коефицијентом у предузећу. Најнижа зарада у предузећу утврђена множењем основице и најнижег коефицијента, не може бити мања од минималне зараде коју утврди социјално – економски савет Републике Србије.

Члан 126.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу, одговорности у раду, стручне спреме, сложености послова и услова рада.

Коефицијенте послова радних места из предходног става утврђују послодавац и репрезентативни синдикат Колективним уговором код послодавца, а на основу акта о организацији и систематизацији послова радних места.

Табеларни преглед коефицијената је саставни део Колективног уговора код послодавца и правни основ за утврђивање основне зараде запосленог уговором о раду.

Вредност коефицијента послова свих радних места у предузећу кретаће се у распону од 1: 3,5 између најнижих и највиших коефицијената.

Члан 127.

Новчани износ основне зараде запосленог, који се уговара уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда часова рада у месецу за који се обрачунава зарада

Део зараде за радни учинак

Члан 128.

Основ за утврђивање резултата рада запосленог је резултат рада на радном месту и радни учинак запосленог.

Укупна маса за расподелу зарада запосленима по основу резултата рада и радног учинка може се

вршити из средстава издвојених за зараде у годишњем Програму пословања, и чине највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 129.

Вредност коефицијента утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова послодавца.

Вредност коефицијента, из става 1. овог члана, је саставни део овог колективног уговора приказан кроз табеларни преглед а на основу договора између послодавца и репрезентативног синдиката у предузећу.

	Степен	Коефицијент
Извршни директор	VII	5
Руководилац за правне и опште послове	VII	4,1
Руководилац за финансијско-књиговодствене послове	VII	4.10
Ликвидатор	IV	2,5
Благајник	IV	2,5
Администратор оператер	III	2,8
Рачуноводствени референт	IV	3.00
Секретарица	IV	2,5
Руководилац одељења јавних паркиралишта	VII	4,8
Референт за техничке и опште послове	VI	3,2
Референт вођења паркинга	IV	2,8
Референт за контролу и рекламације	III	2,5
Благајник наплате паркинга	III	2,1
Контролор уличне наплате паркирања	III	2,3
Возач специјалног возила паук	III	2,4
Возач лаких моторних возила	I	2,1
Руководилац за послове управљања путевима	VII	4,2
Надзор над одржавањем путева	VII	4
Специјалиста струковни инжењер саобраћаја	VI	3,2
Референт за надзор одржавања	IV	2,5
Референт одржавања	IV	2,5

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону од 1:3,5 између најнижег и највишег коефицијента.

Вредност коефицијента за директора предузећа утврђује Надзорни одбор предузећа.

Члан 130.

Основна зарада из члана 124. овог уговора може се исплатити и у већем износу на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- радне дисциплине;
- одговорности према раду и средствима рада;

- радног искуства;
- степен стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 131.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 132.

Оцену радног доприноса када се радни учинак не може мерити, даје послодавац на предлог непосредног руководиоца на основу следећих критеријума:

- оствареног обима планираних послова;
- извршења посла у року;
- квалитета обављеног посла;
- креативности;
- самоиницијативности и др;

Члан 133.

Код послова код којих се радни учинак не може мерити из члана 132, зарада запосленог може се умањити до 20%, односно повећати до 30%.

Увећање зарада запосленима може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец утврђене годишњим програмом пословања.

Члан 134.

Послодавац обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу за текући месец најкасније до 7. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писмени обрачун, који запослени својеручно потписује.

Увећана зарада

Члан 135.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- додатак на зараду по основу временаведеног у радног односу (минули рад).
- рад у сменама

Члан 136.

Основна зарада запосленог увећава се и то:

- за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан - 120% од основице;
 - за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места - 30% од основице;
 - за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена - 26% од основице;
 - за рад у смени уколико није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
 - за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 15% од основице.
 - по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу -0.5% од основице
- Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Накнада зараде

Члан 137.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду и то за време:

- коришћења годишњег одмора;
- плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
- одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,
- за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
- војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- присуствовања седницама државних органа и њених тела, седницама органа синдиката у својству члана;

- стручног усавршавања на које је упућен од стране послодаваца;

Члан 138.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица;
- коришћења годишњег одмора или плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 139.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, и то у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу до 30 дана, и то у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Накнада трошкова

Члан 140.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за превоз на рад и са рада у висини цене месеч-

не претплатне карте у јавном саобраћају;

- за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу у висини од 5% просечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

- за ноћење на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;

- за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;

- за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова;

- за време проведено на службеном путовању у иностранству – дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;

- за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру;

- за повећане трошкове смештаја исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и трошкове исхране и смештаја.

Члан 141.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на надокнаду трошкова превоза у новцу и то у висини неопорезивог износа.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка на рад и одласка са рада.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 142.

Послодавац је дужан да од овлашћених превозника обезбеди потврде о цени појединачних карата и претплатних карата.

Запослени је дужан да послодавцу да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак на рад и одлазак са рада.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди

накнаду трошкова и то:

месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини до 15% просечне зараде у Републици Србији на основу последње објављеног податка органа за статистику, овај износ биће утврђен планом и програмом пословања који ће пре усвајања од стране оснивача споразумно утврдити послодавац и репрезентативни синдикат.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне исплаћене нето зараде по запосленом у Републици Србији за децембар претходне године.

Друга примања

Члан 143.

Послодавац је дужан да запосленом исплати друга примања која не улазе у зараду и то:

- запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти супружника и ванбрачног партнера, деце (деце рођене у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и усвојитељ) и родитеља запосленог у висини неопорезованог износа у складу са законом о порезу на доходак грађана; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена у предузећу право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља уколико су у предузећу запослена рођена браћа или сестре право на накнаду припада само једном од запослених;

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

- давање накнаде запосленим женама за осми март у висини коју својом одлуком одреди послодавац

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси послодавац.

Члан 144.

Послодавац може деци запосленог узраста до 12 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је

предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена у предузећу, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Члан 145.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, и то:

- за 10 година – у висини 1 зараде,
- за 20 година – у висини 2 зараде;
- за 30 година – у висини 2,5 зараде;
- за 40 година – у висини 3 зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна нето зарада по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 146.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди у Програму пословања за ту годину.

Члан 147.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења

Члан 148.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да донесе Одлуку о одобравању зајма запосленима ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма, својом одлуком одређују директор и синдикат.

Солидарна помоћ

Члан 149.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава

од Републичког завода за здравствено осигурање, иста рефундира предузећу;

- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанак теже инвалидности запосленог;
- набавке лекова за запосленог или члана његове

уже породице;

- помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

- поклон у висини једне просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате- за рођење детета запосленог.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 – 6. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са обезбеђеним средствима, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Зарада из добити

Члан 150.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити у складу са законом у висини коју утврђује Надзорни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор, на предлог директора.

Члан 151.

Право на зараду из добити има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад;

- на породилском одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду;

- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити;

- коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

Минимална зарада

Члан 152.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са

пуним радним временом за запослене у предузећу, исплаћује се у висини минималне зараде утврђене одлуком Социјалноекономског савета Републике Србије.

Члан 153.

Послодавац може минималну зараду исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Престанак радног односа

Опште одредбе о престанку радног односа

Члан 154.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;

- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

- споразумом између запосленог и послодавца;

- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;

- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

- смрћу запосленог;

- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 155.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова даном достављања правоснажне одлуке;

- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци даном ступања на издржавање казне;

- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере;

- у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 156.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 157.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

Отказ Уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 158.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом

- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у смислу Закона о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе

- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења

- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада

- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање

такво да не може да настави рад код послодавца;

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом

- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду

- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад

- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена

- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа

- уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених или трећих лица односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини

- изазивање нереда или учествовање у тучи

- изазивање свађе или учествовање у свађи која ремети процес рада и изазива ометање других запослених у раду

- неоправдано одбијање сарадње са другим запосленим у вршењу посла

- понашање којим се омаловажавају или вређају други запослени, корисници или друга лица са којима се долази у контакт у обављању свог посла

- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. Закона о раду;

- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона о раду;

Члан 159.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку меру предвиђену овим уговором ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Члан 160.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 159. овог уговора запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из претходног става послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Послодавац може да, у случају да постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца која се извршава обуставом од зараде на основу решења послодавца о изреченој мери
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

Члан 161.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу овог уговора, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног рока;
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- деловање у својству представника запослених у складу са законом;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу с законом и овим уговором.

Поступак у случају отказа**Члан 162.**

Отказ уговора о раду из члана 159. став 1. тачка 1), ставови 2. и 3. послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 159. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 163.

Уговор о раду отказује се, у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Члан 164.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 165.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању најмање месец дана, а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- месец дана, ако је навршио до 10 година стажа

осигурања;

- два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу Уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са послодавцем или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Вишак запослених

Члан 166.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за максимално 10 запослених од укупног броја запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе послодавац када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 167.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 168.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификаци-

ја или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

- средства за решавање социјалнооекономског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Члан 169.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Члан 170.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 171.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењују се следећи критеријуми:

- број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
 - дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
 - здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
 - број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.
- Запосленој жени са дететом до две године живо-

та, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

Члан 172.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђених посебним, односно колективним уговором код послодавца.

Члан 173.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу од 50% зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца као и код повезних лица у складу са законом, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Зарадом у смислу става један овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 174.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 175.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати;

- запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или са дететом до 2 године старости;
- запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова

Члан 176.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигура-

ње и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 177.

Надзорни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од износа утврђеним овим уговором.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу решавања технолошког вишка обезбеђују из буџета оснивача, критеријуми за утврђивање висине примењиваће се из Програма за решавање технолошког вишка запослених, који закључи оснивач и репрезентативни синдикати.

Накнада штете

Члан 178.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу – у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује послодавац, у складу са општим актом односно уговором о раду.

Члан 179.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито, садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 180.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Директор образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за настану штету.

Члан 181.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 182.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог надлежни орган послодавца доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 183.

Надлежни орган послодавца може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 184.

Надлежни орган послодавца може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 185.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 186.

Запослени који је у раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Удаљење запосленог са рада

Члан 187.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- уколико је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину у вредности већој од 50.000 динара;
- ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 166.

Члан 188.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 189.

Удаљење запосленог са рада из члана 190. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 159. овог уговора.

Члан 190.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу одредаба овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 190. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 191.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 190. и 191. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 192. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

Измена уговора о раду**Члан 192.**

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са одредбама овог уговора;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 169. овог уговора;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде и других примања запосленог
- у другим случајевима утврђеним законом

Одговарајући посао у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 193.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме

запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из претходног става.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Члан 194.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 195.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 196. овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

Остваривање и заштита права запослених**Опште одредбе****Члан 196.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Запосленом се у писменом облику лично доставља сваки позив, обавештење, решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3. достава се врши слањем препоручене пошилке или телеграма на последњу адресу коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната, или се достава не може извршити слањем препоручене пошилке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли предузећа, а по протеку рока од осам дана сматра се да је достављање запосленом извршено.

Заштита појединачних права**Члан 197.**

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 198.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**Права запослених
код промене послодавца****Члан 199.**

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Послодавац претходник је дужан да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од 5 радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да одкаже уговор о раду.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање 2 године од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- Истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- Код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 30 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- Датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- Разлозима за промену послодавца;
- Правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање;
- Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да у циљу очувања социјално економског положаја запослених обезбеде услове за

рад запослених који прелазе на рад код послодавца следбеника;

- Запослени из претходног става код послодавца следбеника не могу бити проглашени запосленима за чијим радом престаје потреба – технолошки – економски или организациони и не може му се отказати уговор о раду, у периоду од 5 година од датума промене послодавца;

Организовање процеса штрајка

Члан 200.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и колективним уговором.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 201.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

Члан 202.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора, организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

Услови за рад синдиката

Члан 203.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 204.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то :

- да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од зна-

чаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

- да се позива са достављеним материјалима да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 205.

Послодавац је дужан :

- да синдикату обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходних за обављање синдикалних активности.

- да омогући председнику-поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или Републике изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

- да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције у складу са Законом о раду

- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;

- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 206.

Председник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Број плаћених часова на који председник репрезентативног синдиката има право: на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова.

Ако синдикат има мање од 200 чланова, има право на сразмерно мање плаћених часова.

Члан 207.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из предходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 208.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Мирно решавања спорова**Спорови у закључивању и у примени овог колективног уговора (колективни радни спор)****Члан 209.**

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Посебне одредбе**Рад ван радног односа
Привремени и повремени послови****Члан 210.**

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

Уговор о делу**Члан 211.**

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

Уговор о заступању или посредовању**Члан 212.**

Послодавац може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на накнаду за заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и послодавца.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању**Члан 213.**

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан

рад у струци;

са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања односно специјализације.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, овим уговором или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Допунски рад

Члан 214.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Учешће у управљању

Члан 215.

Члан Надзорног одбора из реда запослених који испуњава законске услове именује се на основу изјашњења свих запослених уколико има више од једног кандидата. Поступак за бирање члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара директор заједно са репрезентативним синдикатима.

Надзорни одбор за свој рад одговара Скупштини града Пожаревца.

Члан 216.

У циљу заштите социјално-економског положаја запослених, репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, реструктурирања организационим променама поверавања делатности од стране оснивача или уговарање концесија.

Члан 217.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

Преговарање и закључивање колективног уговора

Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 218.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на који је и закључен а на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

Важење и отказ колективног уговора

Члан 219.

Овај Уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај Уговор закључен.

Припрему предлога новог Уговора врши комисија на предлог потписника овог Уговора.

Члан 220.

Важење овог Уговора може престати и пре рока споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овој Уговор се примењују најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници овог Уговора могу покренути поступак закључивања новог, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 221.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 222.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредаба.

Члан 223.

На сва питања која нису регулисана овим угово-

ром непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора за јавна предузећа на територији Републике Србије, Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Пожаревца и закон.

Члан 224.

Уколико након ступања на снагу овог уговора дође до измене Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака код послодавца, уместо одредаба члана 129. овог уговора, примењиваће се одредбе важећег Правилника које регулишу питања из наведеног члана.

Члан 225.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 219. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључења новог уколико се за то стекну услови.

Члан 226.

Овај уговор ступа на снагу даном потписивања и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Пожаревца“.

1.Синдикална организација ЈКП"Паркинг сервис"	Јавно комунално предузеће "Паркинг сервис"	Град Пожаревац
Број 11/2025	Број 1988	Број 011-023-26/25
Датум 29.5.2025. године	Датум 29.5.2025. године	Датум 29.5.2025. године
Председник Бобан Мартиновић, с.р.	Директор Верица Савић, с.р.	Градonaчелник Саша Павловић, с.р.

